

Determinasi *Adversity Quotient*, Etos Kerja, dan Kualifikasi Akademik terhadap Kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur

Muhirudin, N. Dantes, I. N. Suidiana

Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana,
Universitas Pendidikan Ganesha,
Singaraja, Indonesia

e-mail: muhirudin@pasca.undiksha.ac.id, nyoman.dantes@pasca.undiksha.ac.id,
nyoman.suidiana@pasca.undiksha.ac.id,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan determinasi *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik terhadap kinerja konselor. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan *ex post facto*. Sebanyak 42 orang konselor SMP Negeri pada 20 kecamatan, di Lombok Timur sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *Multy Stage Sampling*. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang dianalisis menggunakan statistik regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan, (1) terdapat determinasi *Adversity Quotient* yang signifikan terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=82,600+0,522X_1$ dengan $F_{reg} = 27,314$ ($p<0,05$), (2) terdapat determinasi etos kerja yang signifikan terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=27,122+0,741X_2$ dengan $F_{reg} = 65,452$ ($p<0,05$), (3) terdapat determinasi yang signifikan kualifikasi akademik terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=27,122+0,741X_2$ dengan $F_{reg} = 65,452$ ($p<0,05$), dan (4) secara simultan determinasi *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik terhadap kinerja konselor SMP Negeri di Lombok Timur, terdapat determinasi yang signifikan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}=24.446+472X_1+0,876X_2+0,435X_3$ dengan $F_{reg} = 22.582$ ($p<0,05$) dengan kontribusi 64,10 %. Jadi kinerja konselor dapat dipengaruhi oleh faktor, *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik.

Kata kunci: *Adversity Quotient*, Etos Kerja, Kualifikasi Akademik, dan Kinerja Konselor.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and describe the determination of adversity quotient, work ethic, and academic qualifications of the counselor's performance. The research was conducted with the Ex Post Facto approach. A total of 42 junior high school counselors in 20 districts, in East Lombok as a sample. The sampling technique used was Multy Stage Sampling. Questionnaire as the main method to collect data, which were analyzed using simple regression. The analysis showed, (1) there is a high adversity quotient determination significantly to the performance of counselors through regression equation $\hat{Y} = 82.600 + 0.522 X_1$ with reg $F = 27.314$ ($p < 0.05$), (2) a high work ethic significant effect on performance counselor through \hat{Y} regression equation $X_2 = 27.122 + 0.741$ with $F_{reg} = 65.452$ ($p < 0.05$), (3) academic qualifications to performance significant influence counselor through \hat{Y} regression equation $X_2 = 27.122 + 0.741$ with $F_{reg} = 65.452$ ($p < 0.05$), and (4) simultaneously adversity quotient determination, work ethic, and academic qualifications on the performance of junior high school counselor in East Lombok, there is significant influence over the regression line equation $\hat{Y} = 24.446 + 472 X_1 + 0.876 X_2 + 0.435 X_3$ with $F_{reg} = 22.582$ ($p < 0.05$) with a contribution of 64.10%. So the counselor performance can be affected by factors, adversity quotient, work ethic, and academic qualifications.

Keywords: Adversity Quotient, Work Ethics, Academic Qualification, and Performance counselor.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu ditandai dengan adanya keterlibatan tenaga pendidik yang bermutu dalam proses pendidikan, yakni tenaga pendidik yang profesional (UU No. 20 Tahun 2003). Dalam Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 03/V/PB/2010. Nomor : 14 Tahun 2010 pasal 1 ayat (5) bahwa Guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik adalah guru Bimbingan dan Konseling/Konselor.

Konselor adalah pengampu pelayanan ahli bimbingan dan konseling, terutama dalam jalur pendidikan formal dan nonformal.

Ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan ahli bimbingan dan konseling senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan. Jadi mereka mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Namun kinerja konselor dilapangan masih tergolong rendah.

Beberapa penelitian terkait dengan penampilan konselor di sekolah menunjukkan perilaku konselor yang kurang profesional. Penelitian oleh Asrori, M. (1990) menunjukkan bahwa kinerja petugas bimbingan 40,63% yang termasuk kategori 'tinggi' dan 59,37% termasuk kategori 'sedang'. Konselor dianggap oleh siswa masih belum memiliki kemampuan seperti yang diharapkan dalam aspek keterampilan konseling individual. Nurihsan, A.J. (1993) dalam penelitiannya menemukan pelaksanaan konseling oleh guru bimbingan dan konseling belum sesuai dengan yang diharapkan, yakni masih kurangnya kemampuan dalam menangani dan menggali masalah yang dihadapi siswa. Penelitian Marjohan (1993), menunjukkan: baru 39,47% guru bimbingan dan konseling yang dapat

menerapkan kemampuan profesional konseling dalam kategori 'tinggi', adapun 60,53% baru mampu menerapkan kemampuan tersebut pada kategori 'sedang'. Hasil studi di beberapa SMU negeri Jawa Barat (Nurihsan, A.J, 1998) menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan siswa dengan layanan bimbingan yang diperolehnya.

Data hasil pengawasan terhadap kinerja 42 orang konselor SMP Negeri di delapan kecamatan di Lombok Timur pada semester genap tahun 2011, bahwa 11,90 % kurang, 30,95 % cukup, 42,85 % baik dan 14,28 % tergolong amat baik.

(Stoltz, 2003) menemukan bahwa karyawan dengan kinerja paling tinggi, memiliki *Adversity Quotient* lebih tinggi dibandingkan mereka dengan kinerja rendah.

Dalam *Adversity Quotient*, tipe individu dapat dibagi menjadi tiga tipe. Tiga tipe ini memperlihatkan sikap dari individu dalam menghadapi setiap masalah dan tantangan hidupnya. Ketiga tipe individu tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Quitters* (Orang Menyerah)

Merupakan tipe individu yang kurang memiliki kemauan untuk menerima tantangan dalam hidupnya. Kalah sebelum bertanding (*loose before fighting*). Berfikir negatif, memiliki konsep diri negatif, selalu merasa tidak mampu. Dorongan dasar manusia sebagai pendaki diabaikan. Masalah adalah jalan buntu bagi dirinya.

Mereka menjalani kehidupan yang tidak menyenangkan, dengan setumpuk masalah yang menindihnya. Konselor yang demikian biasanya menunjukkan kinerja rendah.

2. *Campers* (Orang Berkemah)

Kelompok individu yang sudah memiliki kemauan untuk berusaha dan sudah mencoba menjalankan usaha. Terpaan badai pernah dihadapi, sengatan terik matahari dirasakan, cuaca dingin dan kegelapan ditembus. Tapi belum sampai tujuan sudah berkemah dan memutuskan "perjalanan cukup sampai di sini". Tantangan terasa terlalu banyak dan berat. Tidak mampu melangkah lagi. Kelompok

berkemah ini mewakili mereka yang memanfaatkan potensial hanya separuh saja. Di dalam karier ditemukan mereka menikmati tempat yang bagus atau mapan sebagai tempat berkemah. Dengan ringkas dapat dikatakan, bahwa *campers* adalah orang yang sudah merasa puas dengan zona nyaman yang mereka temui.

3. *Climbers* (Pendaki)

Merupakan kelompok yang memilih terus berjuang. Menghadapi berbagai macam hambatan. Mereka yang memiliki semangat hebat, pantang menyerah. Setelah sampai puncak baru mau beristirahat. Tidak pernah mengeluh dalam menghadapi permasalahan. Masalah adalah kesempatan untuk berkreasi dan sebagai ajang prestasi dan prestise. Dia yakin setiap masalah pasti ada jalan keluarnya. Setiap satu kesulitan ada banyak kemudahan. Masalah bagi mereka yang tergolong *climber* adalah magnet untuk berbuat dalam mengatasi setiap masalah.

Dalam menghadapi kesulitan, kelompok *Quitters* memiliki AQ yang paling rendah. Konselor sebagai pengampu pelayanan ahli bimbingan dan konseling, dengan menerapkan *Adversity Quotient* dalam melaksanakan tugas dapat menampilkan kinerja yang tinggi. Jadi, konselor dengan menerapkan *Adversity Quotient* dalam melaksanakan tugas dapat menampilkan kinerja yang tinggi.

Kinerja dapat dipengaruhi pula oleh etos kerja. Karena etos kerja adalah ruh dari perilaku kerja.

Merut Sinamo (2005:26) bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui etos kerja profesional adalah perilaku kerja yang positif. Lebih rinci diuraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah (1) Idealisme yang mendasari, (2) prinsip-prinsip yang mengatur, (3) nilai-nilai yang menggerakkan, (4) sikap-sikap yang dilahirkan, dan (5) standar yang hendak dicapai. Jadi etos kerja konselor adalah sikap dan perilaku kerja yang timbul secara khas karena percaya secara tulus pada komitmen paradigma kerja tertentu yang akan mewujudkan kualitas kerja tertentu yang terdiri dari aspek sikap pada

pekerjaan, disiplinlin kerja, kebiasaan-kebiasaan bekerja

Menurut Sudarmanto (2009: 32) mengemukakan bahwa perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan ditentukan sejauh mana ia didukung oleh keterampilan/keahlian yang dimiliki. Untuk menampilkan kinerja yang tinggi, konselor harus memiliki standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang tinggi.

Kualifikasi akademik konselor adalah latar belakang pendidikan formal yang pernah ditempuh sebagai persyaratan dalam melaksanakan tugas sebagai konselor profesional, yang membawa dampak kinerja yang tinggi ditandai dengan kompetensi yang sesuai.

Menurut Dantes dalam Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Antara Tantangan Dan Peluang mengemukakan bahwa kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun nongelar (D4 atau Post Graduate diploma), baik di dalam maupun di luar negeri”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dianggap perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam untuk mengetahui determinasi *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik terhadap kinerja konselor SMP Negeri di Lombok Timur.

Rumusan masalah yang diajukan adalah: (1) Seberapa besar determinasi *Adversity Quotient* terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur?, (2) Seberapa besar determinasi etos kerja terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur?, (3) Seberapa besar determinasi kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur?, dan (4) Secara simultan, seberapa besar determinasi *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik yang dimiliki terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur?

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui besarnya determinasi *Adversity Quotient* terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur, (2) untuk mengetahui besarnya determinasi

etos kerja terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur, (3) untuk mengetahui besarnya determinasi kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur, dan (4) untuk mengetahui besarnya determinasi secara simultan *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur.

Manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini adalah: (1) manfaat teoritis, yakni menambah khasanah pengembangan dan pengkajian ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja konselor. (2) manfaat praktis, yakni a) bagi konselor, penelitian ini dapat memperkaya informasi dan wawasan empirik tentang pentingnya *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja konselor SMP Negeri di Lombok Timur; b) bagi pengawas sekolah bidang bimbingan dan konseling dapat menjadi rujukan dalam membina konselor pada sekolah binaannya; c) bagi kepala sekolah, dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja konselor secara profesional di lingkungan SMP Negeri di Lombok Timur, dan d) kiranya dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam dan lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan rancangan penelitian yang menggunakan teknik korelasional dengan pendekatan *ex post facto*. Karena dalam penelitian ini merekam fakta pada masa yang telah lalu. Suharsimi Arikunto (2010:17) menjelaskan bahwa, *ex post facto* bersal dari kata *ex* diartikan dengan observasi, *post* artinya sesudah, dan *facto* adalah kejadian atau fakta. Jadi observasi atau pengamatan dilakukan pada kejadian yang sudah lewat. Karena kejadian pada masa lalu, maka tidak mungkin ada

perlakuan pada variabel yang bersifat manipulatif ataupun *treatment*.

Dantes (2012:59) menyatakan bahwa, penelitian noneksperimen (*ex post facto*), merupakan suatu pendekatan pada subjek penelitian untuk meneliti yang telah dimiliki oleh subjek penelitian secara wajar tanpa adanya usaha sengaja memberikan perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti. Jadi kita tidak dapat memanipulasi variabel atau memasukkan subjek-subjek maupun perlakuan secara acak, karena sifat-sifat tertentu dari variabel yang digunakan tidak memungkinkan manipulasi. Subjek-subjek tampil di hadapan kita dengan berbagai karakteristik yang sudah demikian adanya.

Dalam penelitian ini dilakukan observasi terhadap variabel-variabel yang berpengaruh terhadap suatu keadaan manipulasi variabel-variabel tersebut dalam situasi yang normal, tanpa rekayasa. Maka dengan demikian hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan. Dapat digunakan pada skup yang lebih luas.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari konselor sekolah, yang berjumlah 107 orang yang tersebar di 66 SMP Negeri, di 20 kecamatan, di Kabupaten Lombok Timur. Populasi tersebut memiliki karakteristik yang relatif homogen dalam melaksanakan tugas, dan peranannya dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling. Juga karena keterbatasan peneliti dari segi tenaga, dana, dan waktu maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* yang dikenal dengan *cluster sampling*.

Dantes (2012:44) menjelaskan bahwa, Cluster sampling pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara (1) cluster random sederhana dan (2) cluster random bertahap yang sering disebut dengan *multy stage sampling*. *Cluster sampling* sederhana adalah cara pengambilan sampel berupa kelompok secara sederhana, yaitu dengan randomisasi kelompok. Asumsi yang dianut pada teknik ini, bahwa masing-masing kelompok adalah relatif homogen, dan random dilakukan pada kelompok. Cluster random bertahap adalah pengambilan sampel

secara bertahap, dari elemen populasi yang lebih besar (yang karakteristiknya sudah pasti) ke elemen populasi yang lebih kecil dan begitu seterusnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka teknik tersebut digunakan dalam penelitian ini karena anggota populasi pada penelitian ini adalah konselor sekolah di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur yang karakteristiknya relatif homogen. Dengan penetapan sampling di atas, maka diperoleh rincian jumlah sampel adalah wilayah Utara 15 orang, wilayah tengah 19 orang, dan wilayah selatan 8 orang. Jadi seluruh sampel berjumlah 42 orang konselor yang bertugas pada 20 SMP Negeri yang berada di wilayah 6 kecamatan di Lombok Timur.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Data variabel yang dikumpulkan yaitu tentang *Adversity Quotient* (X1), etos kerja (X2), kualifikasi akademik (X3), dan kinerja konselor (Y). Khusus untuk mendapatkan Data *Adversity Quotient* dipergunakan model instrumen pengukuran *Adversity Quotient* yang disusun oleh Stoltz.

Sebelum instrumen digunakan, uji validitas isi dilakukan. Uji validitas dilakukan pada konselor SMP Negeri di Lombok Timur sebanyak 60 orang. Selanjutnya diuji reliabilitasnya dengan menerapkan rumus Alpha Cronbach.

Kuesioner *Adversity Quotient* dengan jumlah item sebanyak 40. Hasil uji coba menunjukkan bahwa terdapat 36 item yang valid (r -hitung lebih besar dari r -kritis), dengan koefisien realibilitas sebesar 0,950 (sangat tinggi). Kuesioner etos kerja sebanyak 44 item setelah diujicobakan diperoleh 36 item yang valid (r -hitung lebih besar dari r -kritis), dengan koefisien realibilitas sebesar 0,981 (sangat tinggi). Dan uji coba kuesioner kinerja sebanyak 40 item, yang valid 35 item (r -hitung lebih besar dari r -kritis), dengan koefisien realibilitas sebesar 0,976 (sangat tinggi).

Dengan demikian ketiga instrumen tersebut dapat diterapkan untuk mengumpulkan data pada sampel penelitian ini yang berjumlah 42 orang untuk kemudian dianalisis.

Sebelum dianalisis dilakukan uji persaratan analisis. Uji normalitas sebaran data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*, dengan kriteria jika $p < 0,05$ maka datanya tidak normal, dan sebaliknya terjadi $p > 0,05$ datanya berdistribusi normal.

Setelah dilakukan analisis, ditunjukkan bahwa data variabel: *Adversity Quotient*, etos kerja, kualifikasi akademik, dan kinerja konselor tergolong normal yaitu $p = 0,200 > 0,05$.

Uji linieritas menunjukkan bahwa hasil uji F menunjukkan semua hubungan antara masing-masing variabel bebas dan terikat menunjukkan hubungan yang linier dan berarti. Pada kolom *F Linearity* signifikansinya berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$) artinya keberartian arah garis regresi masing-masing variabel bebas terhadap terikat menunjukkan hubungan yang linear.

Uji multikolinieritas menunjukkan bawa r_{xx} antar sesama variabel bebas kurang dari 0,800 ($r_{xx} < 0,800$), ini berarti antar sesama variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas (nirkolinier).

Uji heterokadastisitas menunjukkan bahwa hubungan Y atas X_1 , X_2 , dan X_3 tampak titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y . Maka kelompok data variabel terikat atas variabel bebas bersifat homogen.

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson (Candiasa, 2007:53). Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows* diperoleh nilai Durbin-Watson (d)= 1,555. Ternyata koefisien Durbin-Watson besarnya 1,509 tidak mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan regresi antara variabel bebas Skor *Adversity Quotient* (X_1), Skor etos kerja (X_2), dan Skor kualifikasi akademik (X_3) terhadap kinerja konselor tidak terjadi autokorelasi.

Maka langkah berikutnya adalah menganalisis data yang terkumpul dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=82,600+0,522X_1$ dengan $F_{reg} = 27,314$ ($p<0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap kinerja konselor sebesar 0,647 dengan $p<0,05$. Hal ini berarti makin baik *Adversity Quotient*, makin baik kinerja konselor. Bila dilihat dari kontribusi murni, setelah dikendalikan oleh variabel etos kerja dan kualifikasi akademik konselor maka *Adversity Quotient* sebesar 40,60% terhadap kinerja konselor. Bila dikaitkan dengan sumbangan efektif, maka *Adversity Quotient* memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap kinerja konselor.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=27,122+0,741X_2$ dengan $F_{reg} = 65,452$ ($p<0,05$). Ditemukan juga korelasi yang signifikan antara etos kerja konselor terhadap kinerja konselor sebesar 0,788 ($p<0,05$) dengan kontribusi sebesar 61,10%. dan sumbangan efektif sebesar 10%. Hal ini berarti makin baik etos kerja, makin baik pula kinerja konselor.

Melalui persamaan regresi $\hat{Y}=218,099+0,497X_3$ dengan $F_{reg} = 28,157$ ($p<0,05$), ditemukan korelasi yang signifikan antara kualifikasi akademik konselor dengan kinerja konselor sebesar 0,564 ($p<0,05$) dengan kontribusi sebesar 69,40%. dan sumbangan efektif sebesar 86%. Hal ini berarti makin baik kualifikasi akademik konselor, makin baik pula kinerja konselor.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja konselor, melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}=24,446+472X_1+0,876X_2+0,435X_3$ dengan $F_{reg} = 22,582$ ($p<0,05$) dengan kontribusi 64,10 %. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel *adversity quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor dapat menjelaskan tingkat kecenderungan peningkatan kinerja

konselor. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,800 dengan ($p<0,05$). Ini berarti, secara bersama-sama *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja konselor. Makin baik *adversity quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor, maka makin tinggi pula kinerja konselor. Hubungan ketiga variabel bebas dengan tingkat kinerja konselor secara berurutan adalah *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan sesudah diadakan pengendalian *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor secara simultan maupun secara terpisah berfungsi determinan terhadap tingkat kinerja konselor. Atas dasar tersebut, variabel *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor dapat dijadikan prediktor kecenderungan meningkatkan kinerja konselor.

IV. PENUTUP

Hasil analisis menunjukkan : (1) terdapat kontribusi yang signifikan *Adversity Quotient* melalui persamaan regresi $\hat{Y}=82,600+0,522X_1$ dengan $F_{reg} = 27,314$ ($p<0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap kinerja konselor sebesar 0,647 dengan $p<0,05$. Hal ini berarti makin baik *Adversity Quotient*, makin baik kinerja konselor. Variabel *Adversity Quotient* dapat menjelaskan makin tingginya kinerja konselor. Bila dilihat dari murni, setelah dikendalikan oleh variabel etos kerja dan kualifikasi akademik konselor maka kontribusi *Adversity Quotient* sebesar 40,60% terhadap kinerja konselor. Bila dikaitkan dengan sumbangan efektif, maka *Adversity Quotient* memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap kinerja konselor. (2) terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y}=27,122+0,741X_2$ dengan $F_{reg} = 65,452$ ($p<0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja konselor sebesar

0,788 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 62,10%. dan sumbangan efektif sebesar 10%. Hal ini berarti makin baik etos kerja, makin baik pula kinerja konselor. Variabel etos kerja dapat menjelaskan makin tingginya kinerja konselor sebesar 62,10%. Ini dijadikan indikasi bahwa etos kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja konselor. (3) terdapat kontribusi yang signifikan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja konselor melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 218.099 + 0,497X_3$ dengan $F_{\text{reg}} = 28.157$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara kualifikasi akademik konselor dengan kinerja konselor sebesar 0,564 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 69,40%. dan sumbangan efektif sebesar 86% Hal ini berarti makin baik kualifikasi akademik konselor, makin baik kinerja konselor. Variabel kualifikasi akademik konselor dapat menjelaskan makin tingginya kinerja konselor sebesar 69,40%. Variabel kualifikasi akademik konselor dapat menjelaskan makin tingginya kinerja konselor sebesar 18,80%. Ini dijadikan indikasi bahwa kualifikasi akademik konselor dapat dipakai sebagai prediktor kinerja konselor. (4) terdapat kontribusi secara bersama-sama *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor terhadap kinerja konselor melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 24.446 + 472X_1 + 0,876X_2 + 0,435X_3$ dengan $F_{\text{reg}} = 22.582$ ($p < 0,05$) dengan kontribusi 64,10 %. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor dapat menjelaskan tingkat kecenderungan peningkatan kinerja konselor. Dengan kata lain bahwa *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja konselor. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,800 dengan ($p < 0,05$). Ini berarti, secara bersama-sama *Adversity Quotient*, etos kerja, dan kualifikasi akademik konselor berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja konselor. Makin tinggi *Adversity Quotient*, etos kerja, dan

kualifikasi akademik konselor, maka makin tinggi pula kinerja konselor.

Berdasarkan temuan di atas maka diperlukan saran sebagai berikut. **Pertama**, Kepada Dinas Pendidikan di Lombok Timur, disarankan agar senantiasa mengadakan pembinaan kepada semua konselor untuk meningkatkan kinerja konselor lewat jalur pendidikan dan pelatihan. **Kedua**, Kepala sekolah hendaknya mendorong dan memfasilitasi konselor untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi konselornya, **Ketiga** kepada lembaga pendidikan tinggi penyelenggara pendidikan konselor khususnya STKIP Hamzanwadi Selong agar segera membuka pendidikan profesi konselor., **Keempat** semua konselor di Lombok Timur agar 1) Meningkatkan kualifikasi akademik, 2) Meningkatkan etos kerja 3) Meningkatkan kemampuan dalam menghadapi masalah dengan penuh tanggung jawab, dan **Kelima** Kepada peneliti lain disarankan untuk melakukan kajian secara lebih mendalam, terutama pada aspek-aspek kajian yang belum terungkap melalui penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary, Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Arga
- Asiatina, I Putu. 2011. Determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan busungbiu. *Tesis* Program pascasarjana. Singaraja. Undiksha
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

- Candiasa, I Made. 2004. *Statistik Multivariat Dilengkapi Aplikasi dengan SPSS*. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- 2009. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Antara Tantangan dan Peluang*.
Nyomandantes.wordpress.com/2009/09/30/Sertifikasi-guru-dalam-jabatan-antara-tantangan-dan-peluang/
- Depdiknas. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Depdiknas
- _. 2006. *UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- _____. 2008. *Peraturan Menteri Pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. DEPDIKNAS
- _____. 2010. *Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara 14 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta
- Haryono. 2010. *Determinasi Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN di Kabupaten Jembrana*. Tesis Program Pascasarjana. Singaraja: Undiksha.
- Marhaeni, A.A.I.N, 2012. *Langkah-Langkah Penyusunan Instrumen Penelitian*.
- Northcote. C. Parkinson, M.K. Rustomji, S.A. Sapre. 2010. *Manajemen Efektif Di Tempat Kerja*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher
- Rusyan, Tabrani dan Hamijaya, E.S. 1995. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Nine Karya Jaya.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Multivariat*. Jakarta: PT Gramedia
- Sinamo, H. Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Stoltz, Paul G, 2003. *Adversity Quotient @ Work Mengatasi Kesulitan Di Tempat Kerja* Terjemahan Sindoro.A. Batam: Interaksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulantra, I Nyoman. 2009. *Kontribusi Perlakuan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Sikap Profesi terhadap Kinerja Guru pembimbing SMAN di Kabupaten Badung*. Tesis Program pascasarjana. Singaraja. Undiksha